

О. А. ХІЛУХА

## ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ КОРПОРАТИВНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

**Предметом** дослідження виступають теоретичні та методологічні основи впровадження електронного навчання. **Мета** роботи – дослідження особливостей впровадження електронного навчання в контексті корпоративного розвитку персоналу. В статті вирішуються наступні **завдання**: визначення спектру методів корпоративного навчання та їх основних характеристик; дослідження еволюції електронного навчання; аналізування основних переваг змішаного навчання. У статті використано такі **методи** дослідження: структурно-порівняльного аналізу для визначення основних переваг у використанні кожного методу корпоративного навчання; історико-логічного аналізу для дослідження розвитку електронного навчання; процесного аналізу для визначення основних етапів впровадження електронного навчання. Отримано наступні **результати**: на основі аналізу методів корпоративного навчання визначено особливості отримання знань та набуття практичних навиків різними методами корпоративного навчання. На прикладі аналізування навчання персоналу Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів з'ясовано, що синхронне електронне навчання, асинхронне електронне навчання, змішане навчання та самостійне навчання вимагають значного рівня застосування електронних технологій. На основі дослідження еволюції технологій в електронному навчанні, встановлено, що основними технологіями електронне навчання є Web та Wireless-технології. Проаналізовано процес впровадження електронного навчання, який передбачає взаємодію викладача, студента та адміністратора у електронному середовищі. Визначено переваги використання електронного навчання, основною з яких є можливість регулювати витрати на таке навчання залежно від потреб підприємства. **Висновки**: закономірним наслідком процесу інформатизації суспільства є стрімкий розвиток інформаційних і комунікативних технологій і широкомасштабне застосування електронного навчання в процесі корпоративного розвитку персоналу. Електронні технології доцільно використовувати на усіх рівнях управління організацією як для самостійного так і стаціонарного навчання. Впровадження електронного навчання дозволить підприємствам залучити значну кількість персоналу без відриву їх від основної діяльності, регулювати витрати на його впровадження, навчати різні цільові групи персоналу на єдиній методологічній основі.

**Ключові слова:** методи; навчання; лекції; семінари; знання; уміння; навички.

### Вступ

В умовах переходу від індустріального суспільства до суспільства знань, в якому інституції, що виробляють знання займають вагомe місце в процесі формування інновацій, корпоративне навчання персоналу стає стратегічним напрямом розвитку підприємств, посилюється роль конвергентних технологій, створених на базі знань в таких сферах, як біотехнології, комп'ютерні, нанотехнології, залучаються висококваліфіковані фахівці, розвивається модель корпоративного університету, що поєднує його класичну концепцію з стратегічними цілями підприємств. Корпоративне навчання допомагає усунути невідповідність між вимогами ринку і знаннями, навиками працівників, а інтерес у їх застосування вимагає створення ефективних програм розвитку персоналу з використанням технологічних досягнень, що актуалізує методи навчання де процес вивчення здійснюється з використанням електронного навчального середовища та електронних навчальних технологій як із взаємодією із викладачем так і асинхронно, коли студент самостійно вивчає лекційний матеріал та виконує практичні завдання в режимі он-лайн.

### Аналіз проблеми та існуючих методів

Проблематиці електронного навчання в контексті корпоративного розвитку персоналу присвячені праці Ткаченко А. М., який зазначив, що використання інформаційних і електронних технологій є

обов'язковою вимогою для ефективного професійного розвитку персоналу [1].

Пучкова С. І. зазначила, що електронне навчання дає можливість навчати велику кількість працівників одночасно без відриву від їх основної діяльності [2].

Крижанівський Є. І. сформував принципи інноваційних технологій навчання, основними з яких є поєднання традиційних та інноваційних методів підвищення кваліфікації; здійснення стажування і перепідготовки шляхом запровадження технологій індивідуального навчання, Е-навчання, виїзних семінарів і курсів без відриву від виробничого процесу [3].

Пархоменко В. М. визначив переваги такого навчання оскільки поряд із самостійним вивченням навчального матеріалу, студент має змогу отримати знання під час відвідування лекцій та семінарів [4].

Бугайчук К. Л. розвинув сутність дистанційного та електронного навчання та визначив, що для його успішного здійснення потрібно подавати інформацію невеличкими дозами; формулювати завдання для перевірки, контролю й оцінки засвоєння кожної порції запропонованої інформації; пред'являти відповіді для самоконтролю; давати вказівки залежно від правильності відповіді [5].

Биков В. Ю. розвинув проектний підхід у професійній підготовці управлінських кадрів та визначив, що електронне навчання передбачає індивідуалізовану асинхронну та синхронну навчальну взаємодію. Уточнив категорію навчального середовища як штучно побудованої системи, структура і складові якої сприяють досягненню цілей навчального процесу і навчальної технології як

сукупності взаємовідносин між об'єктом, суб'єктом навчання та множиною елементів навчального середовища [6].

**Метою даної статті** є визначення ключових тенденцій і досвіду успішного впровадження стратегій електронного навчання. Для досягнення мети дослідження в статті розв'язано такі завдання:

- розвинуто основні характеристики методів корпоративного навчання;
- проаналізовано участь викладача та рівень технологічної оснащеності методів корпоративного навчання;
- досліджено еволюцію електронного навчання;
- досліджено основні етапи процесу впровадження електронного навчання;
- проаналізовано основні переваги та недоліки синхронного, асинхронного електронного та змішаного навчання.

### Вирішення завдання

Аналіз вітчизняних і зарубіжних публікацій, присвячених дослідженню феномену корпоративного навчання, дозволяє охарактеризувати його як напрямок діяльності підприємства, що забезпечує: усунення невідповідності між вимогами до персоналу, рівнем його підготовки та забезпечує формування нових компетентностей відповідно до його професійних обов'язків в інтересах підприємства і працівника.

Не всі навички можуть бути відпрацьовані на практиці з використанням мультимедійного тренінгу і не всі знання можуть бути отримані в результаті опрацювання лекційного матеріалу, проте для будь-якого процесу корпоративного навчання, незалежно від його форми, важливе дотримання таких вимог:

- 1) отримання знань;
- 2) набуття практичних навичок;
- 3) контролювання правильності виконання теоретичних і практичних завдань;
- 4) зворотний зв'язок за результатами контролю (робота над помилками).

Спектр методів, що використовується в практиці корпоративного навчання і професійного розвитку персоналу широкий і різноманітний. Зазвичай виділяють його шість основних груп.

1. Самостійне навчання (Self learning).
2. Навчання безпосередньо в процесі роботи (On-the-job program).
3. Аудиторне навчання (Classroom).
4. Синхронне навчання із використанням електронних освітніх ресурсів (EOP) (Synchronous e-learning).
5. Асинхронне навчання з використанням EOP (Asynchronous e-learning).
6. Змішане навчання з одночасним використанням декількох методів (Blended learning) [7].

Визначимо особливості отримання знань та набуття практичних навичок із використанням різних методів навчання (табл. 1)

**Таблиця 1.** Корпоративне навчання із використанням різних способів отримання знань та набуття практичних навичок

Методи корпоративного навчання	Отримання знань	Набуття практичних навичок	Контролювання правильності виконання теоретичних і практичних завдань	Зворотний зв'язок за результатами контролю
1	2	3	4	5
Самостійне навчання	Самостійне опрацювання навчальних підручників і посібників	Самостійне виконання практичних завдань	Тестування теоретичних знань персоналу та перевірка практичних навичок на робочому місці	Визначення потреби у повторному навчанні
Навчання безпосередньо в процесі роботи	Отримання знань в результаті набуття досвіду виконання професійних обов'язків	Набуття практичних навичок в результаті виконання професійних обов'язків		
Аудиторне навчання	Вивчення матеріалу передбаченого навчальною програмою із взаємодією з викладачем	Виконання практичних завдань передбачених навчальною програмою із взаємодією з викладачем		
Синхронне навчання із використанням електронних освітніх ресурсів	Вивчення матеріалу передбаченого навчальною програмою із взаємодією з викладачем в електронному середовищі в режимі он-лайн, відповідно до розкладу занять	Виконання практичних завдань передбачених навчальною програмою із взаємодією з викладачем в електронному середовищі в режимі он-лайн, відповідно до розкладу занять	Тестування теоретичних знань персоналу та перевірка практичних навичок на робочому місці	Визначення потреби у повторному навчанні

## Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
Асинхронне навчання з використанням електронних освітніх ресурсів	Вивчення матеріалу передбаченого навчальною програмою із вільною взаємодією із викладачем в електронному середовищі в режимі офф-лайн та он-лайн	Виконання практичних завдань передбачених навчальною програмою із вільною взаємодією із викладачем в електронному середовищі в режимі офф-лайн та он-лайн	Тестування теоретичних знань персоналу та перевірка практичних навиків на робочому місці	Тестування теоретичних знань персоналу та перевірка практичних навиків на робочому місці
Змішане навчання	Отримання знань із використанням усіх методів корпоративного навчання	Набуття практичних навиків із використанням усіх методів корпоративного навчання		

Джерело. Сформовано автором

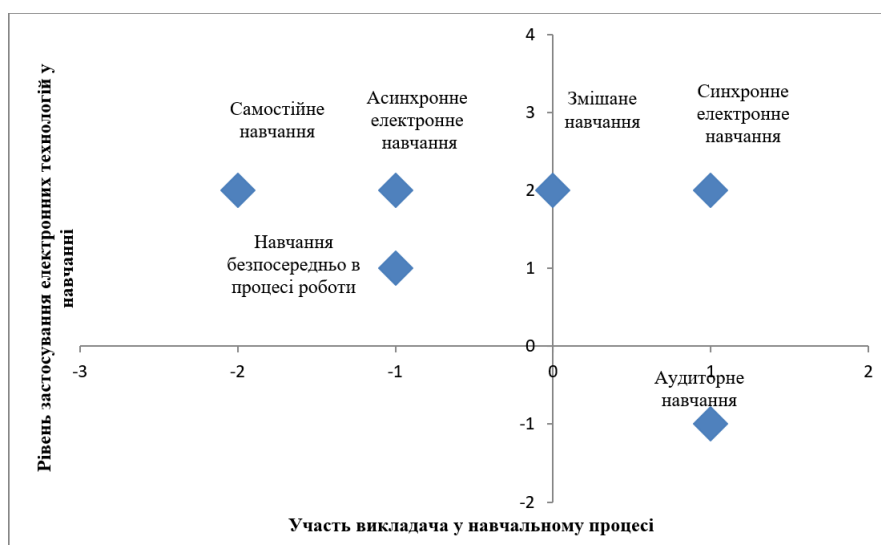
Оцінимо участь викладача та рівень застосування електронних технологій навчання кожного методу корпоративного навчання на прикладі Державної служби України з питань безпеки харчових продуктів та захисту споживачів 17 фахівців, що пройшли навчання щодо додержання операторами ринку вимог законодавства стосовно постійно діючих процедур, що засновані на принципах системи аналізу небезпечних факторів та контролю у критичних точках у 2017 році у м. Нововолинську експертним

методом за бальною системою. Участь викладача у навчальному процесі оцінимо за шкалою [-2; 2], -2 – мінімальна участь, а 2 – максимальна участь. Рівень технологічної оснащеності навчання оцінимо за шкалою [-4; 4], де -4 присвоюємо корпоративному методу навчання, де не використовуються електронні технології, а 4 – корпоративному методу із застосуванням електронних технологій (табл. 2, рис. 1) [0].

**Таблиця 2.** Аналізування участі викладача та рівня технологічної оснащеності методів корпоративного навчання на прикладі Державної служби України з питань безпеки харчових продуктів та захисту споживачів

Методи корпоративного навчання	Участь викладача у навчальному процесі	Рівень технологічної оснащеності навчання
Самостійне навчання	-2	2
Навчання безпосередньо в процесі роботи	-1	1
Аудиторне навчання	1	-1
Синхронне навчання із використанням електронних освітніх ресурсів	1	2
Асинхронне навчання із використанням електронних освітніх ресурсів	-1	2
Змішане навчання з одночасним використанням декількох методів	0	2

Джерело. Сформовано автором, на основі [8].



**Рис. 1.** Аналізування участі викладача та рівня технологічної оснащеності методів корпоративного навчання на прикладі Державної служби України з питань безпеки харчових продуктів та захисту споживачів

Джерело. Сформовано автором, на основі [8].

На основі аналізу даних табл. 2 та рис. 2 можемо зробити висновок, що синхронне електронне навчання та аудиторне навчання вимагають значної участі викладача у процесі його здійснення. Аудиторне навчання вимагає незначного рівня технологічної оснащеності (1;-1). Синхронне електронне навчання, асинхронне електронне навчання, змішане навчання та самостійне навчання вимагають значного рівня застосування електронних технологій у навчанні, тоді як навчання безпосередньо в процесі роботи вимагає помірного їх застосування (-2;1).

До самостійного навчання відносяться види навчальних занять, які не потребують безпосередньої присутності викладача та реалізуються персоналом компанії в індивідуальному режимі. Крім традиційних носіїв інформації, популярності набирають аудіо і відео-тренінги, мультимедійні програми навчання і тренінги.

Самостійне навчання має ряд переваг, таких як: низька вартість, свобода вибору місця і часу проведення навчання, наявність широкого асортименту паперових та електронних носіїв інформації, додатків. У разі використання таких методів персоналу потрібна не лише мотивація отримання знань, а й контролювання рівня засвоєння нових знань, рівень ефективності методів самостійного навчання, також залежить від того, хто і з якою метою їх використовує. Важливим моментом якості самостійного навчання є також якість сприйняття, засвоєння і запам'ятовування інформації.

Навчання на робочому місці є не лише найбільш доступним методом розвитку персоналу, а й найефективнішим, оскільки високий професійний рівень досягається поступово, а курси підвищення кваліфікації дають знання лише в окремих сферах. Важливішим є навчання в процесі професійної діяльності, коли працівник вчиться безпосередньо на практиці та виконує поставлені завдання. Тобто навчання на робочому місці підвищує рівень компетентності працівника без відриву від його професійної діяльності через безперервну практику і взаємодію з більш досвідченими наставниками.

Навчати працівника на робочому місці може або керівник, або більш досвідчені колеги. Цільовою аудиторією навчання на робочому місці є практично всі категорії персоналу: нові працівники в період адаптування до нового робочого місця; працівники компанії, які отримують знання і навички в новій для себе сфері. При цьому одними з найважливіших факторів успіху навчання на робочому місці є послідовність і системність. Тільки в цьому випадку можна досягнути позитивних результатів від процесу навчання у вигляді підвищення професійного рівня працівників.

Дослідження учених Віддета і Холіфорда [9] базується на навчанні на досвіді, яке складається з чотирьох етапів. Перший етап – отримання досвіду. На цьому етапі інструктори повинні надати працівнику, що навчається можливість для отримання досвіду. Другим етапом є осмислення досвіду, працівники яких навчають повинні осмислити подію.

Необхідно спонукати працівника, якого навчають до обмірковування того, що сталося, роздумів про те, як іншими способами можна було діяти в ситуації, порівнянні даної ситуації з іншими. Третій етап – висновки з досвіду. Осмислення досвіду є необхідним для того щоб зробити висновки і прийти до правильного рішення. Після формування правильних висновків, працівник повинен скласти план дій у разі виникнення подібної ситуації.

До аудиторного навчання відносяться методи такі як, лекції; семінари; конференції; форуми; тренінги; групові дискусії; ділові ігри тощо. У практиці багатьох компаній саме ці види навчання є найпоширенішим.

Для проведення лекцій, семінарів, круглих столів керівництво компаній запрошує вчених, кваліфікованих фахівців та зовнішніх викладачів. Найбільш широким попитом користуються спеціалізовані програми навчання і розвитку персоналу.

Перевагами традиційного навчання є робота в групі, що підвищує мотивацію тих хто навчається, в процесі занять персонал не тільки отримує інформацію від викладача, але й обмінюється досвідом і знаннями з іншими учасниками, взаємне комунікування дозволяє відпрацювати практичні навички та отримати зворотній зв'язок від викладача. За свідченням багатьох фахівців в сфері корпоративного навчання і підвищення кваліфікації персоналу методи традиційного навчання є одними з найбільш ефективних. Проте для цього необхідно дотримуватися таких умов: можливості зібрати персонал компанії для навчання в одному місці; наявність у персоналу компанії часу на навчання; проведення його компетентним викладачем.

Для великих корпоративних підприємств, використання традиційних методів навчання є проблематичним, що пов'язано з потребою значної матеріально-технічної основи для забезпечення гідних умов навчання та важливістю не порушувати принцип безперервності виробничого процесу, що вимагає впровадження в процес навчання персоналу методів електронного навчання.

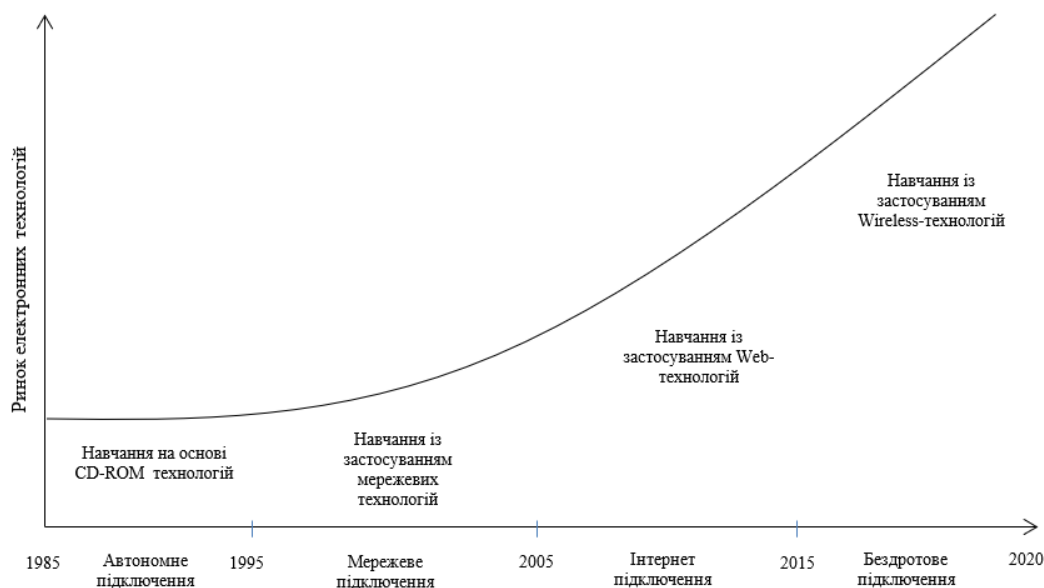
Проблемою впровадження електронного навчання є дефіцит готових електронних курсів, а також витрати на створення електронного середовища та підтримку процесу навчання.

В Оксфордському словнику англійської мови електронне навчання визначено як навчання, що здійснюється у електронному середовищі, переважно із застосуванням інтернет-технологій [10].

Електронне навчання бере свій початок від навчання на базі ПК, яке здійснювалося з використанням автономного програмного забезпечення, CD-ROM або аналогічних технологій та було доступним з середини 1980-х років. Сьогодні таке навчання переважно використовує Web-технології та Wireless-технології (рис. 2).

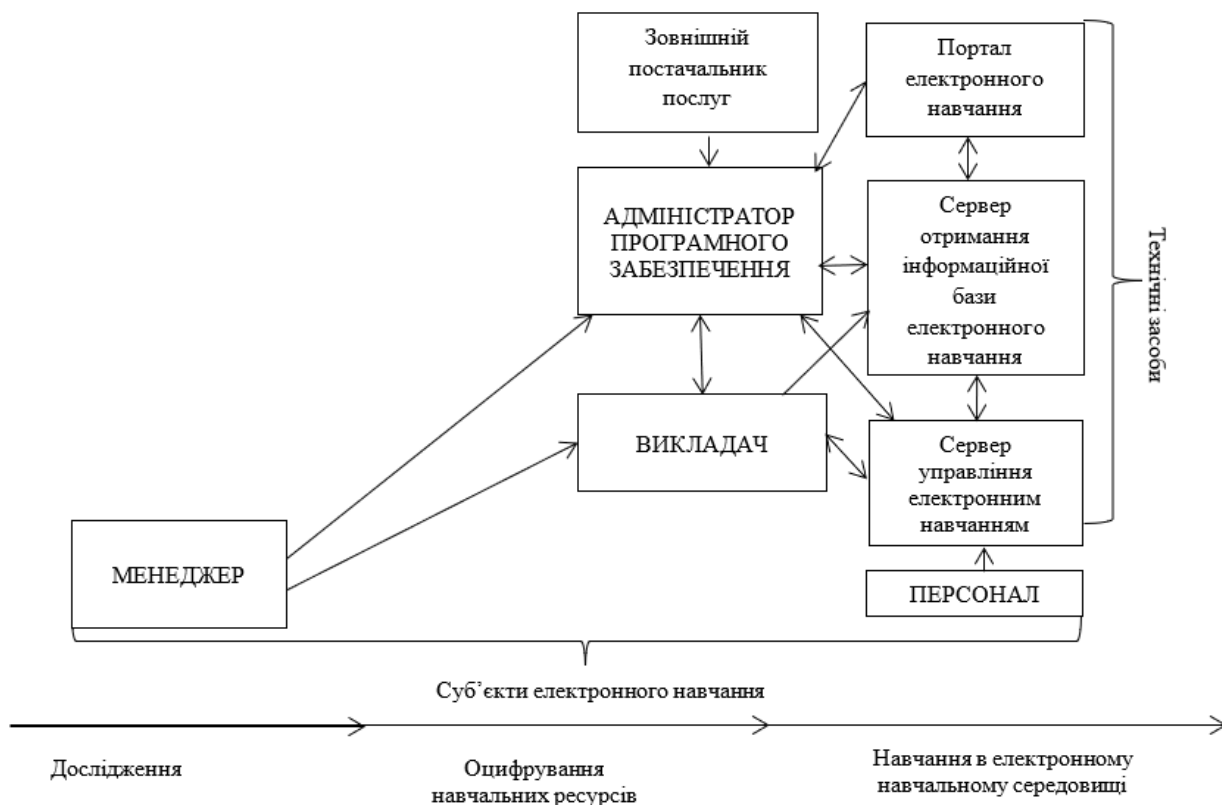
На основі дослідження потреб ринку менеджер дає завдання адміністратору програмного

забезпечення створити та адаптувати електронне середовище для потреб підприємства (рис. 3).



**Рис. 2.** Еволюція технологій в електронному навчанні

Джерело. Сформовано автором на основі [6]



**Рис. 3.** Процес впровадження електронного навчання

Джерело. Сформовано автором

На етапі оцифрування знань викладач наповнює електронне середовище навчальним матеріалом, що включає лекційний матеріал, практичні завдання, тести тощо, створює контент для взаємодії із студентами через форуми, чати тощо. На етапі навчання відбувається взаємодія викладача, який управляє навчальним контентом, студента, який

виконує завдання, визначені навчальним курсом, і адміністратора навчального середовища, який здійснює адміністративну підтримку процесу електронного навчання.

Основними вимогами застосування e-learning є:

- комп'ютерна грамотність викладачів і тих, хто навчається;



- розуміння особливостей використання середовища електронного навчання;  
 - формування електронних носіїв інформації;  
 - використання сучасних інформаційних технологій, для забезпечення ефективної взаємодії всіх учасників процесу навчання;

- формування та удосконалення наповнення вмісту електронного навчального середовища [0].

Електронне навчання поділяють на:

- електронне навчання із застосуванням синхронного програмне забезпечення, де персонал взаємодіє з викладачем в режимі он-лайн відповідно до розкладу занять. Електронне навчання називають «змішаним навчанням», якщо його синхронізують з традиційними методами, що базуються на аудиторному навчанні або коучингу.

- електронне навчання із застосуванням асинхронного програмне забезпечення (індивідуальні / самостійні) програми, де персонал самостійно виконує завдання у своєму власному ритмі та взаємодіє з викладачем в режимі оф-лайн та он-лайн за допомогою електронної пошти, чату, форуму вікі.

Синхронне електронне навчання є аналогом традиційної форми проведення занять за розкладом, але взаємодія учасників процесу відбувається в інформаційно-комунікативному середовищі на основі мережі Інтернет. Обов'язковим елементом синхронного електронного навчання є засоби моніторингу та контролю процесу навчання, що дозволяють забезпечити високий рівень засвоєння матеріалу персоналом.

При синхронному виконанні завдань персонал компанії може отримувати нові знання одночасно від керівника і викладача. Великі компанії часто проводять заняття з використанням відео- або конференц-зв'язку. При цьому сам процес навчання персоналу в Віртуальних класах та в робочих групах може бути синхронним (чат) або асинхронним (форум, вікі).

До позитивних факторів використання цих методів відноситься масовість навчання, можливість охопити віддалені філії компанії, а також «живе» комунікування, яке дозволяє подолати «синдром самотнього студента». Однак використання цих методів має ряд недоліків. Так, зокрема, їх використання ставить високі вимоги до технічної оснащеності, наявності комп'ютеризованих робочих місць, а також відрив від виробництва персоналу компанії в процесі корпоративного навчання. Тому їх використання можливе для обмеженої кількості персоналу, наприклад, топ-менеджерів або кадрового резерву.

В останні роки все більшої популярності набувають методи асинхронного навчання з використанням електронних освітніх ресурсів. Організація навчання за допомогою використання таких методів представлена різними інформаційно-освітніми порталами; системам навчання LMS Learning Management System (система управління навчанням) і LCMS Learning Content Management System (система управління навчальним контентом),

мережевими мультимедійними навчальними програмами з комп'ютеризованими системами оцінки рівня знань персоналу.

Основними перевагами асинхронного навчання є вільний вибір місця і часу навчання; масове навчання персоналу в стислі терміни; значне скорочення фінансових витрат у порівнянні з аудиторними заняттями, ефективний контроль рівня знань персоналу.

Основними недоліками електронного навчання є великі фінансові вкладення на етапі впровадження, незначне мотивування персоналу компанії, необхідність освоювати інтернет і комп'ютерні технології та нове програмне забезпечення, а також невеликий асортимент готових курсів, тому електронні курси, що відображають специфіку конкретної компанії, замовляють або формують самостійно.

На нашу думку, найефективнішим методом корпоративного навчання є змішане навчання (blended-learning), що полягає в оптимальному поєднанні електронного, традиційного і інтерактивного навчання, що забезпечить його максимальну ефективність за мінімального рівня витрат, наприклад електронний курс навчання, що поєднується з традиційними лекціями і діловими іграми, залучає персонал в процес «живої» взаємодії між собою і мотивує його до саморозвитку.

Отже, Перевагами використання методів змішаного навчання є :

- можливість комплексного використання традиційних і нових методів навчання персоналу;

- підвищення рівня мотивації персоналу компанії за рахунок впровадження різних форм і методів навчання [0];

- регулювання витрат на корпоративне навчання, що дозволяє кожній організації вибирати «економічні» способи розвитку персоналу, або ж більш витратні варіанти (для підвищення його результативності);

- скорочення годин на традиційну складову навчання, що зменшує час відволікання персоналу компанії від - виконання виробничих завдань;

- можливість навчання різних цільових груп персоналу на єдиній методологічній основі [0].

## Висновки

Науковою новизною дослідження є визначення особливостей отримання знань та набуття практичних навиків різними методами корпоративного навчання. Виявлено, що синхронне навчання із використанням електронних освітніх ресурсів передбачає вивчення матеріалу передбаченого навчальною програмою із взаємодією з викладачем в електронному середовищі в режимі он-лайн, відповідно до розкладу занять, а персонал, що навчається із використання методів асинхронного навчання виконує практичні завдання передбачені навчальною програмою із вільною взаємодією із викладачем в електронному середовищі в режимі офф-лайн та он-лайн.

На прикладі аналізування навчання персоналу Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів з'ясовано, що синхронне електронне навчання та аудиторне навчання вимагають значної участі викладача у процесі його здійснення, а синхронне електронне навчання, асинхронне електронне навчання, змішане навчання та самостійне навчання вимагають значного рівня застосування електронних технологій.

Досліджено еволюцію технологій в електронному навчанні, встановлено, що раніше електронне навчання використовувало автономне програмне забезпечення з використанням CD-ROM технологій, тепер таке навчання використовує Web та Wireless-технології.

Проаналізовано процес впровадження електронного навчання, який передбачає, що на етапі дослідження, менеджер на основі аналізу потреб ринку здійснює пошук викладача, який наповнить електронне середовище навчальним матеріалом та створить контент для взаємодії із студентами та

управлятиме навчальним процесом і адміністратора навчального середовища, який створить і адаптує електронне середовище до потреб підприємства та здійснить адміністративну підтримку процесу електронного навчання.

Отже, кожен з розглянутих нами методів корпоративного навчання персоналу має свої переваги та недоліки і вимагає використання електронних технологій. Їх необхідно розглядати в розрізі окремої компанії і її персоналу. Більше того, для розв'язання конкретного завдання потрібна індивідуальна сукупність методів навчання, яка в результаті їх оптимального поєднання дозволить компанії забезпечити безперервний розвиток персоналу.

Важливо, щоб обрані методи навчання відповідали плану підприємства і використовувалися системно. Оскільки навчання і розвиток персоналу – не самоціль, а складову частину стратегії корпоративного підприємства, яка дозволяє забезпечити організації конкурентоспроможність на міжнародних ринках.

### Список літератури

1. Ткаченко А. М. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення. *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 1. С. 194–197.
2. Пучкова С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах. *Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. ред. М. І. Зверяков*. 2008. Вип. 34. С. 140–147.
3. Крижанівський Є. І., Андібур А. П., Данилюк-Черних І. М., Петренко В. П. Організація безперервної освіти персоналу нафтогазової галузі України – головна умова збереження і нарощування її конкурентоздатності. *Нафтогазова галузь України*. 2014. № 4. С. 3–8.
4. Пархоменко В. М. Розроблення програмного забезпечення системи підвищення кваліфікації персоналу митних органів України за комбінованою формою навчання (традиційна і дистанційна). *Вісник Академії митної служби України. Сер.: Економіка*. 2010. № 2. С. 52–57.
5. Бугайчук К. Л. Дистанційне та електронне навчання: сутність, особливості, співвідношення. *Вісник післядипломної освіти*. 2014. № 10. С. 17–27.
6. Биков В. Ю. Проектний підхід і дистанційне навчання у професійній підготовці управлінських кадрів. Кримські педагогічні читання : Матеріали Міжнародної наукової конференції. 2001. С. 30–50.
7. Баніт О. В. Корпоративне навчання як інноваційна технологія у системі внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. 2014. Т. 1, № 12. С. 94–98.
8. Державна служба України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів : веб-сайт. URL: <http://www.consumer.gov.ua/News/> (дата звернення: 20.04.2019).
9. Whiddett S., Hollyforde S. A practical guide to competencies: how to enhance individual and organizational performance. B. : London CIPD, 2003. 764 p.
10. Oxford English Dictionary: веб-сайт. URL: <https://en.oxforddictionaries.com/> (дата звернення: 20.04.2019).
11. Кузьмін О. Є., Колодійчук А. В. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Т. 21. № 2. С. 313–319.
12. Khilukha O., Levchuk A., Maksymchuk A. Corporate Culture: Technology of its Formation. *Economic journal of Lesia Ukrainka Eastern European National University*. 2017. Т. 3, № 11. С. 47–52. DOI: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2017-03-47-52>.
13. Ліпич Л. Г., Пустольга Л. С. Генезис розвитку теорій мотивації праці. *Science*. 2010. № 1. С. 17–19.
14. Мельник О. Г., Бодарецкая О. Н. Типология технологий мотивации персонала машиностроительных предприятий. *Проблемы экономики*. 2015. № 3. С. 143–148.
15. Нижник В. М., Полінкевич О. М. Методи оцінки впливу факторів зовнішнього середовища на бізнес-процеси промислових підприємств. *Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент*. 2012. № 9 (2). С. 334–345.
16. Малеева Ю. А., Персіянова О. Ю., Косенко В. В. Інформаційне та програмне забезпечення менеджера з персоналу IT – компанії. *Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості*. 2018. № 1 (3). С. 22–32. DOI: <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.3.022>.

### References

1. Tkachenko, A. M. (2014), "Professional development of employees as nowadays urgent task", *Economic Bulletin Donbass*, No. 1, P. 194–197.
2. Puchkova, S. I. (2008), "Innovations in the practice of employees management at modern companies", *Bulletin of Social and Economic Research: Sb. sciences ed. ed. M.I. Zveryakov*, No. 34, P. 140–147.
3. Kryzhanivsky, E. I., Andybur, A. P., Danylyuk-Chernykh, I. M. & Petrenko, V. P. (2014), "Continuous education of the oil and gas industry employees in Ukraine as a main condition to maintain and increase its competitiveness", *The oil and gas industry of Ukraine*, No. 4, P. 3–8.

4. Parkhomenko, V. M. (2010), "Development the software system for improving the employees qualification of Ukraine Customs Service with blended learning methods (traditional and distance)", *Bulletin of the Academy of Customs Service of Ukraine. Series: Economics*, No. 2, P. 52–57.
5. Bugaychuk, K. L. (2014), "Distance and e-learning: the essence, features, relations", *Bulletin of Postgraduate Education*, No. 10, P. 17–27.
6. Bykov, V. Yu. (2001), "Project approach and distance learning in the manager professional training", *Crimean Pedagogical Readings: Materials of the International Scientific Conference*, P. 30–50.
7. Banit, O. V. (2014), "Corporate training as an innovative technology in the system of company training of employees", *Pedagogical innovations: ideas, realities, perspectives*, No. 1 (12), P. 94–98.
8. State Service of Ukraine for Food Safety and Consumer Protection, available at : <http://www.consumer.gov.ua/News/>
9. Whiddett, S., Hollyforde, S. (2003), *A practical guide to competencies: how to enhance individual and organisational performance*, London : CIPD Publishing, 764 p.
10. Oxford English Dictionary, available at : <https://en.oxforddictionaries.com/>
11. Kuzmin, O. Ye., Kolodiyshuk, A. V. (2011), "The methodology of motivation in the management of employees", *Scientific bulletin of NLTU of Ukraine*, No. 21 (2), P. 313–319.
12. Khilukha, O., Levchuk, A., Maksymchuk, A. (2017), "Corporate Culture: Technology of its Formation", *Economic journal of Lesia Ukrainka Eastern European National University*, No. 3 (11), P. 47–52. DOI: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2017-03-47-52>.
13. Lypych, L. G., Pustyugha, L. S. (2010), "The genesis of the development of theories of labor motivation", *Science*, No. 1, P. 17–19.
14. Melnik, O. G., Bodaretskaya, O. N. (2015), "Types of technologies of the employee's motivation in machine-building enterprises", *Problems of Economics*, No. 3, P. 143–148.
15. Nizhnik, V. M., Polinkevich, O. M. (2012), "Methods of estimating the influence of factors of the environment on business processes of industrial enterprises", *Economical sciences. Ser.: Economist management*, No. 9 (2), P. 334–345.
16. Malieieva, J., Persiyanova E., Kosenko V. (2018), "Information and software support of the hr manager of an IT-company", *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*, No. 1 (3), P. 22–32. DOI: <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2018.3.022>.

Надійшла (Received) 26.07.2019

#### Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

**Хилуха Оксана Анатоліївна** – кандидат економічних наук, доцент, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства, Луцьк, Україна; e-mail: [oksanhilukha@gmail.com](mailto:oksanhilukha@gmail.com); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1228-7171>.

**Хилуха Оксана Анатольевна** – кандидат экономических наук, доцент, Восточноєвропейский национальный университет имени Леси Украинки, доцент кафедры экономики, безопасности и инновационной деятельности предприятия, Луцк, Украина.

**Khilukha Oksana** – PhD (Economics Sciences), Associate Professor, Lesia Ukrainka Eastern European National University, Associate Professor of the Department of Economics, Security and Innovation, Lutsk, Ukraine.

## ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

**Предметом** исследования в статье являются теоретические положения внедрения электронного обучения. **Цель** работы – исследование особенностей внедрения электронного обучения в контексте корпоративного развития персонала. В статье разрешаются следующие **задачи**: определено спектр методов корпоративного обучения и их основные характеристики; исследовано эволюции электронного обучения; установлено основные преимущества смешанного обучения. Получены следующие **результаты**: на основе анализа методов корпоративного обучения определены особенности получения знаний и приобретения практических навыков. На примере анализа обучения персонала Государственной службы Украины по вопросам безопасности пищевых продуктов и защиты потребителей установлено, что синхронное электронное обучение, асинхронное электронное обучение, смешанное обучение и самостоятельное обучение требуют значительного уровня применения электронных технологий. На основе исследования эволюции технологий в электронном обучении, установлено, что основными технологиями электронное обучение является Web и Wireless-технологии. Проанализирован процесс внедрения электронного обучения, который предусматривает взаимодействие преподавателя, студента и администратора в электронной среде. Определены преимущества использования электронного обучения, основным из которых является возможность регулировать затраты на такое обучение в зависимости от потребностей предприятия. **Выводы**: Закономерностью процесса информатизации общества является стремительное развитие информационных и коммуникационных технологий и широкомасштабное применение электронного обучения в процессе корпоративного развития персонала. Электронные технологии целесообразно использовать на всех уровнях управления организацией как для самостоятельного, так и для стационарного обучения. Внедрение электронного обучения позволит предприятиям привлечь значительное количество персонала без отрыва их от основной деятельности, регулировать затраты на его внедрение, обучать разные целевые группы персонала на единой методологической основе.

**Ключевые слова**: методы; обучение; лекции; семинары; знания; умения; навыки.



## FEATURES OF IMPLEMENTATION OF E-LEARNING IN THE CONTEXT OF CORPORATE DEVELOPMENT OF PERSONNEL

The **subject** of the study is theoretical and methodological foundations of the introduction of e-learning. The **purpose** of the work is to study the peculiarities of implementing e-learning in the context of corporate development. The following **tasks** are solved in the article: definition of the spectrum of corporate training methods and their main characteristics; study of the evolution of e-learning; analysis of the main benefits of mixed learning. The article uses the following research methods: structural-comparative analysis to determine the main advantages of using each method of corporate learning; historical-logical analysis for the study of e-learning development; process analysis to determine the main stages of the implementation of e-learning. The following **results** were obtained: based on the analysis of corporate learning methods, the peculiarities of obtaining knowledge and acquiring practical skills by various methods of corporate learning were determined. On the example of the analysis of the training of the personnel of the State Service of Ukraine for Food Safety and Consumer Protection, it has been found that synchronous e-learning, asynchronous e-learning, mixed learning and self-study require a significant level of application of electronic technologies. Based on the study of the evolution of technology in e-learning, it has been established that the main technologies of e-learning are Web and Wireless technologies. The process of implementation of e-learning, that involves the interaction of the teacher, student and administrator in the electronic environment, is analyzed. The advantages of using e-learning are determined, the main of which is the ability to adjust the costs of such training depending on the needs of the enterprise. **Conclusions:** The natural consequence of the information society process is the rapid development of information and communication technologies and the widespread use of e-learning in the process of corporate development of personnel. It is expedient to use electronic technologies at all levels of management of the organization for both self-study and stationary training. The introduction of e-learning will allow enterprises to attract a significant number of staff without leaving their main activity, to regulate the costs of its implementation, to train different target groups of staff on a single methodological basis.

**Keywords:** methods; teaching; lectures; seminars; knowledge; abilities; skills.

### *Бібліографічні описи / Bibliographic descriptions*

Хілуха О. А. Особливості впровадження електронного навчання в контексті корпоративного розвитку персоналу. *Сучасний стан наукових досліджень та технологій в промисловості*. 2019. № 3 (9). С. 44–52. DOI: <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2019.9.044>.

Khilukha, O. (2019), "Features of implementation of e-learning in the context of corporate development of personnel", *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*, No. 3 (9), P. 44–52. DOI: <https://doi.org/10.30837/2522-9818.2019.9.044>.